

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора педагогічних наук, доцента

Лаппо Віолетти Валеріївни на дисертацію

Бровко Катерини Андріївни

на тему «Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 011 «Науки про освіту»

(Освітні, педагогічні науки), галузь знань 01 Освіта/Педагогіка.

Сучасний етап цивілізаційного поступу української держави актуалізує проблему осмислення змісту та пошуків інноваційних шляхів духовного розвитку студентської молоді в нових соціокультурних умовах. Саме в освітньому середовищі молодь має нагоду не лише отримати фахові знання, вміння і навички, а й збагатити свій внутрішній світ, розширити світогляд, розвинути кращі риси характеру, отримати кваліфіковану допомогу у питаннях самовиховання й самореалізації свого творчого потенціалу. Водночас перед вищою школою постає завдання у створенні сприятливих умов для формування корпоративної культури як невід'ємної складової особистісного і фахового зростання студентства. В означеному контексті тема дисертаційного дослідження Бровко Катерини Андріївни набуває особливої актуальності.

У дисертаційному дослідженні авторка поставила за мету теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити технологію формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету. Досягнення поставленої мети базується на виявленні ступеня розробленості проблеми у теоретико-практичній площині, визначенні провідних завдань і шляхів їх реалізації в системі сучасної вищої освіти.

Наукова новизна дисертації полягає в тому, що вперше: теоретично обґрунтовано технологію формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету на засадах середовищного підходу, яка

складається з трьох операційних блоків, що містять мету, завдання, конкретизацію змісту, компонентів означеної технології (концептуальний, змістовий, процесуальний); визначено етапи, які дозволяють послідовно впливати на розвиток кожного з компонентів (мотиваційного-ціннісного, когнітивного, діяльнісного, рефлексивного); визначено критерії (мотиваційний, знаннєвий, операційно-діяльнісний, аналітико-рефлексивний), рівні сформованості корпоративної культури студентів (високий, середній, низький); запропоновано тлумачення поняття «корпоративна культура студента університету»; уточнено тлумачення поняття «корпоративна культура»; форми, методи, засоби формування корпоративної культури студентів університету; подальшого розвитку набули питання ролі та місця формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету; положення про потенціал аудиторної та позааудиторної діяльності університету щодо формування корпоративної культури студентів.

Практичне значення отриманих результатів полягає у створенні методичного забезпечення та апробації технології формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету; розробці та впровадженні в освітній процес університету авторського курсу «Особливості формування корпоративної культури студентів».

Матеріали, теоретичні та практичні результати дослідження можуть бути використані у процесі оновлення та модернізації складових змісту формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету в процесі розроблення навчальних планів, програм, курсів, методичних рекомендацій, підручників, у системі підготовки працівників освіти.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації забезпечується застосуванням методології адекватної меті і завданням, специфіці об'єкта і предмета дослідження; застосуванням необхідного комплексу методів дослідження, відповідною джерельною базою, а також практичним впровадженням результатів дослідження в освітню практику ЗВО.

Сформована автором джерельна база відзначається різноманітністю і структурованістю. Вона налічує 401 найменування, зокрема 46 – англійською та німецькою мовами. Посилання на них здійснено з дотриманням нормативних вимог.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, кожен з яких характеризується певним внеском у розвиток педагогічної науки й освітньої практики, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Дослідницею чітко й послідовно обґрунтовано актуальність обраної теми і ступінь її розробленості, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання наукового дослідження, сформульовано провідну концептуальну ідею, методологію й методи дослідження, представлено його наукову новизну та практичну значущість, наведено дані про апробацію й упровадження результатів дослідження, публікації автора.

Шляхом аналізу наукових джерел з філософії, психології, педагогіки дисертанткою вповні розкрито теоретичні засади та сучасні наукові підходи до вивчення поняття «корпоративна культура», яке розглядається як система спільних переконань, цінностей, що слугує спрямуванням щодо підтримки корпоративної поведінки особистості. Запропоновано тлумачення поняття «корпоративна культура студента університету», яке визначено як інтегративне особистісне утворення, що характеризується ціннісним ставленням студентів до себе, оточуючої дійсності, корпоративних норм, цінностей, прийнятих в університеті, лідерстві, й виявляється в уміннях конструктивної взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, здатності до самоконтролю, самореалізації.

Авторка виокремлює та обґрунтовує сутність структурних компонентів корпоративної культури студентів університету. Так, структура корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету представлена чотирма взаємопов'язаними та взаємозумовлюючими компонентами (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний). Для оцінки ступеня сформованості структурних компонентів корпоративної культури

студентів університету визначено відповідні критерії (знаннявий, мотиваційний, операційно-діяльнісний, аналітико-рефлексивний), показники, рівні сформованості корпоративної культури студентів (високий, середній, низький) та розкрито їх зміст.

Дослідницею розроблено діагностичний інструментарій оцінки сформованості корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету, який застосовано на констатувальному та контрольному етапах дослідження.

Результати констатувального експерименту засвідчили: у студентів залучених до експерименту рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компонента на високому рівні становить 41,2% (38,7% в контрольній групі); когнітивного компонента – 52,6% (47,6% в контрольній групі); діяльнісного компонента – 24,5% (22,5% в контрольній групі); рефлексивного компонента – 48,3% (46,6% в контрольній групі). Загальний рівень сформованості корпоративної культури студентів експериментальної групи на високому рівні становить 41,6% (40,4% в контрольній групі); на середньому рівні 35,4% у студентів експериментальної та контрольної груп; на низькому рівні 22,7% у студентів експериментальної групи, 24,6% у студентів контрольної групи.

Розроблено та експериментально перевірено ефективність технології формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету. Особливостями технології є її поетапність (орієнтувально-мотиваційний, операційно-пізнавальний та контрольно-оціночний етапи), системність розвитку кожного з компонентів корпоративної культури студентів університету, змістове та процесуальне наповнення кожного етапу, врахування принципів, наукових підходів, організаційно-педагогічних умов на її реалізацію. Змістовим ядром технології формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету є розроблений авторський курс «Особливості формування корпоративної культури студентів».

Дисертанткою обґрунтовано організаційно-педагогічні умови формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі

університету, а саме: формування в студентській групі соціо-культурного середовища, що активізує засвоєння студентами умінь і навичок корпоративної культури; педагогічна підтримка студентів у моральному самовизначенні, вияві корпоративної культури; конструювання корпоративного спрямування змісту навчання студентів; розвиток самоврядування для організації суб'єкт-суб'єктної корпоративної взаємодії студентів.

Дослідниця переконливо доводить, що формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету сприяє розумінню студентами значущості корпоративної культури як засобу не тільки підвищення ефективності організації освітнього процесу, але й формування ціннісного ставлення студента до себе, одногрупників, куратора студентської академічної групи та інших суб'єктів освітнього процесу, а також сприйняття корпоративної культури як цінності.

Ефективність запропонованої технології формування корпоративної культури студентів в освітньому середовищі університету засвідчено результатами контрольного етапу експериментального дослідження. За результатами обробки даних експериментальної роботи проаналізовано динаміку формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету та її компонентів.

Встановлено, що у студентів університету по завершенні експерименту рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компонента підвищився на 12,2% (в контрольній групі – на 7,6%); когнітивного компонента – на 12,3% (контрольна група – на 6,8%); діяльнісного компонента – на 12,0% (в контрольній групі – на 7,8%); рефлексивного компонента – на 7,8% (контрольна група – на 7,9%). Загальний рівень сформованості корпоративної культури студентів у експериментальної групи на високому рівні збільшився на 11,1% (6,0% в контрольній групі); на середньому рівні на 7,5% у студентів експериментальної та на 3,9% у студентів контрольної груп; на низькому рівні зменшився на 18,1% у експериментальної групи студентів, на 10,5% у студентів контрольної групи.

Порівняльні зведені результати контрольних та експериментальних груп на констатувальному та контрольному етапах експерименту дозволили зафіксувати загальну позитивну динаміку рівнів сформованості корпоративної культури студентів експериментальної групи у зіставленні з контрольною.

Загальний рівень сформованості корпоративної культури студентів у експериментальної групи на високому рівні збільшився на 11,1% (6,0% в контрольній групі); на середньому рівні на 7,5% у студентів експериментальної та на 3,9% у студентів контрольної груп; на низькому рівні зменшився на 18,1% у експериментальної групи студентів, на 10,5% у студентів контрольної групи.

Узагальнені отримані дані дозволяють стверджувати, що в експериментальній групі після формувального експерименту переважають високий і середній рівні, при цьому в даній групі зменшилась кількість студентів з низьким рівнем сформованості корпоративної культури за чотирма критеріями. У контрольній групі також простежується певна динаміка рівнів корпоративної культури, однак вона не суттєва, лише на високому і середньому рівнях помітні зміни – від 3 до 10 відсотків.

Виявлені результати експериментальної роботи підтвердили ефективність формування технології корпоративної культури студентів в освітньому середовищі університету та доцільності її впровадження в освітній процес сучасної вищої школи.

Загальні висновки в цілому адекватно відображають зміст виконаного дослідження. Додатки, які містять низку діагностичних методик відображають фаховий підхід і досвідченість дисертантки у справі вирішення проблем вітчизняної вищої освіти. При цьому зауважимо, що інформація розміщена у додатках вдало і доречно доповнює зміст дисертації.

Висновки і рекомендації одержані в результаті наукового дослідження вповні відображено в наукових публікаціях за темою дисертації. В дисертаційній роботі Бровко К.А. порушень академічної доброчесності не виявлено.

Позитивно оцінюючи наукове і практичне значення отриманих

дисертанткою результатів, відзначимо окремі дискусійні положення та висловимо деякі зауваження й побажання до змісту роботи:

1. Назва параграфу 1.1. не корилюється з його змістом, позаяк авторка обмежується вивченням теоретичних здобутків вітчизняної та зарубіжної науки, не надаючи належної уваги питанням практики.

2. Викликає сумнів доцільність розлогого опису позитивних характеристик лекції, групових форм роботи зі студентами, електронного тестування, адже їх дидактична та виховна ефективність загальновідома, й не є предметом даного дослідження.

3. Робота виграла б від того, якби авторка не обмежилась описом позитивного досвіду одного ЗВО (КНУ ім. Бориса Грінченка), а дослідила і узагальнила практику формування корпоративної культури кількох вітчизняних/зарубіжних університетів.

4. В процесі дослідження варто було б приділити більше уваги вивченню питання готовності викладачів (зокрема кураторів академічних груп) до формування корпоративної культури студентів, а також розробці відповідних методичних рекомендацій.

5. В теоретичній частині дисертаційної роботи наголошено на винятковому значенні студентського самоврядування у справі формування корпоративної культури. Однак в описі експерименту про це згадується побіжно.

6. Опис експериментальної частини дослідження не містить різновидів позааудиторної діяльності спрямованих на формування корпоративної культури студентів, що не дозволяє вповні відобразити процес реалізації запропонованої технології.

Однак висловлені зауваження суттєво не впливають на загальний високий науковий рівень дисертаційної роботи Бровко К.А.

Дисертація «Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету» за параметрами актуальності та практичної спрямованості, самостійності, завершеності заслуговує на високу оцінку, а її автор Бровко К.А. заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата

педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 011 «Науки про освіту»
(Освітні, педагогічні науки), галузь знань 01 Освіта/Педагогіка.

Офіційний опонент

доктор педагогічних наук, доцент,

професор кафедри педагогіки і психології

Коломийського навчально-наукового інституту

Прикарпатського національного університету

імені Василя Стефаника

В.В. Лаппо

